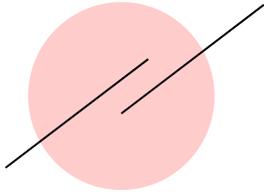


Die Senatorin für Finanzen

Neue personalpolitische Instrumente für eine Verwaltung in Bewegung

Dr. Anke Saebetzki, Senatorin für Finanzen, Bremen

23. Europäischer Verwaltungskongress 01. und 02. März 2018



AGENDA

- Ausgangslage
- Personalkonzept „Von der Konsolidierung zur Gestaltung einer vielfältigen und digitalen Arbeitswelt“ 2025
- Neue Instrumente des Personalmanagements für den bremischen öffentlichen Dienst
 - BSB - Betriebliche Sozialberatung
 - UKF – Unterstützungskonferenz Fehlzeiten
 - EmU – Einheit mobile Unterstützung
- Amtsleiterkonferenz Bürgerservice

Hohe Veränderungsdynamik stellt hohe Anforderungen an die öffentlichen Verwaltung, gleichermaßen an die Organisation und an Mitarbeitende

Demographischer Wandel

Veränderte
Kundenanforderungen

Komplexere
Arbeitsanforderungen

Digitalisierung

Knappe Personalressourcen



PERSONAL 2025 –

Von der Konsolidierung zur
Gestaltung einer vielfältigen
und digitalen Arbeitswelt

PERSONALKONZEPT 2025

Konsolidierungsrahmen und Schuldenbremse

Der Konsolidierungsrahmen der Freien Hansestadt Bremen („Schuldenbremse“) hat in den letzten Jahren maßgeblich die Personalpolitik und das –management geprägt. Der sich daraus ergebene Personalabbaupfad wurde im Personalmanagementkonzept „Personal 2020“ festgehalten.

Programm „Zukunftsorientierte Verwaltung“

Mit Beschluss vom 21. Juni 2016 hat der Senat im Rahmen des Modernisierungsprogramms „Zukunftsorientierte Verwaltung“ eine Anpassung des Konzepts an die neuen Herausforderungen und Entwicklungen (u.a. Zuwanderung, Digitalisierung) beauftragt.

Strategische Herausforderungen des Personalmanagements

In dem Konzept „Personal 2025“ zeigt die Senatorin für Finanzen die strategischen Herausforderungen für die Gestaltung der Personalarbeit und die Steuerung von Qualifikationen und Personalmenge in den nächsten Jahren auf. Sie beschreibt zudem die Handlungsfelder für das zentrale Personalmanagement .



Die Senatorin für Finanzen

Betriebliche Sozialberatung (BSB) als ressortübergreifendes Angebot

23. Europäischer Verwaltungskongress 01. und 02. März 2018



Ausgangslage

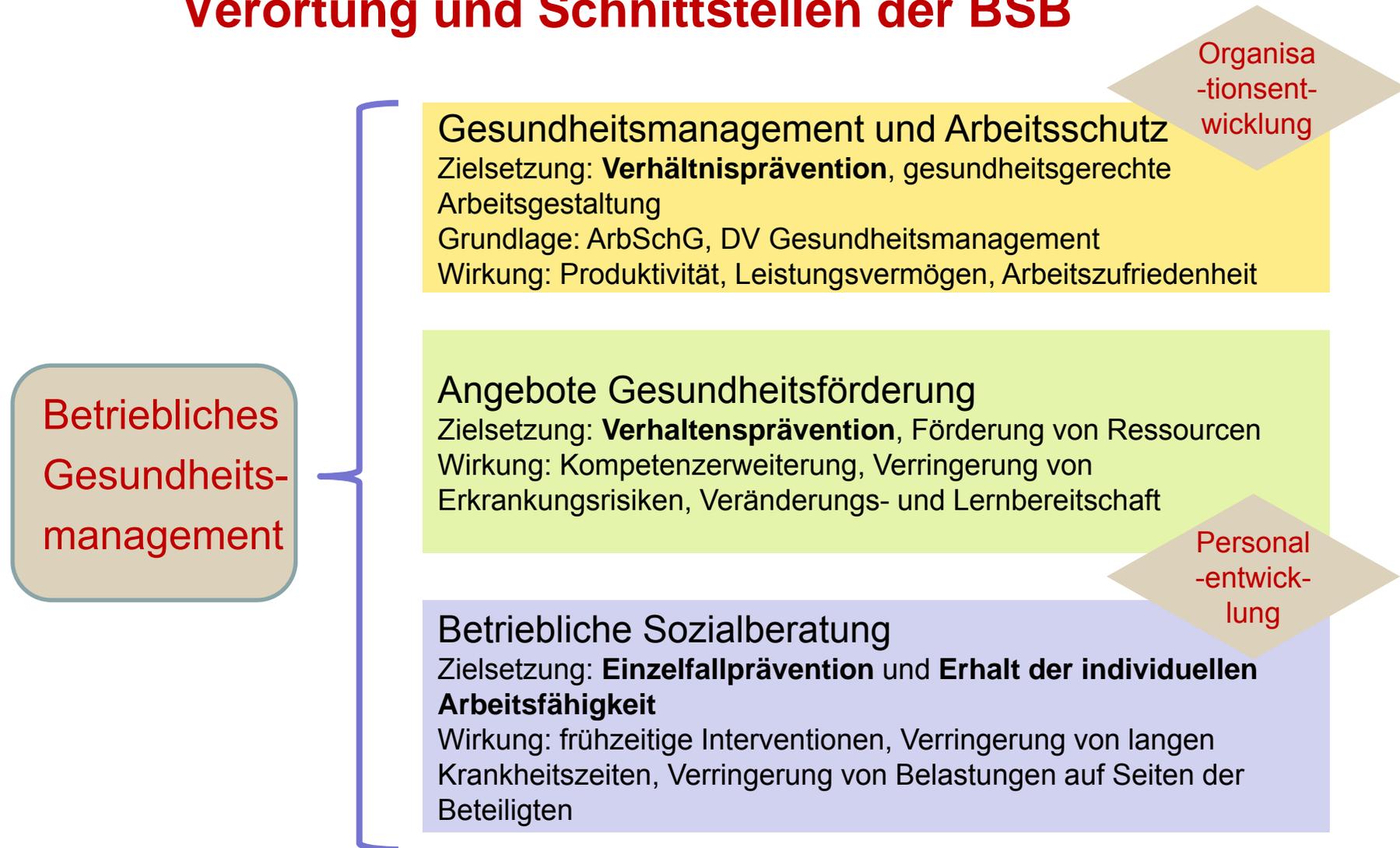
- Aktuelle Fehlzeitenquote/Arbeitstage im bremischen öffentlichen Dienst: **7,7 %**
- Erkrankungen **länger als 6 Wochen: 36,07 %** der Fehltage
 - (Daten vom 31.12.2017)
- **Dauer psychisch bedingter Krankheitsfälle** ist mit **39,1 Tagen** dreimal so hoch wie bei anderen Erkrankungen mit 13,3 Tagen. (bkk-Gesundheitsreport 2016)
- Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen: mehr als 97 % in den letzten 11 Jahren (BMAS und BAUA 2014)



Ausgangspunkt II

- In den Dienststellen wird eine Zunahme von psychischen Erkrankungen und psychosozialen Problemlagen wahrgenommen.
- Bisher gibt es nur einige wenige unverbundene Beratungsangebote in den Dienststellen, in unterschiedlicher fachlicher Qualität und ohne gemeinsames Beratungsverständnis.
- Betriebliche Beratungsangebote für Beschäftigte gehören bei vielen Arbeitgebern mittlerweile zum Standard im Gesundheitsmanagement.
- Der öffentliche Dienst ist gefordert, die Arbeitgeber-Attraktivität nach innen und außen zu stärken.

Verortung und Schnittstellen der BSB





Zielsetzung der betriebl. Sozialberatung

- Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern
- Förderung psychischer Gesundheit
 - Frühzeitige Angebote und Interventionen zur Krankheitsvermeidung
 - Vorbeugung von Reibungsverlusten innerhalb der Organisation durch unterschiedliche Problemkonstellationen
- **Förderung der Selbstverantwortung und Selbstwirksamkeit:**
Präventives Beratungsangebot = Unterstützung der individuellen Balance von Anforderungen und Beanspruchungen
- **Schnittstelle BEM:** Begleitung/Unterstützung von gesundheitsbezogenen Veränderungs- und Eingliederungsprozessen
- **Zusammenspiel Beruf und Privatleben:** Anlassbezogene Beratung bei div. Psychosozialen Problemlagen, nicht nur arbeitsplatzbezogen



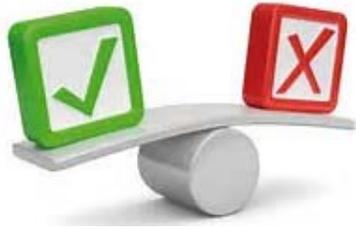
Beratungs-/Themenspektrum

- Psychosoziale Beratung (arbeits- und lebenslagenbezogen)
- Konfliktberatung
- „Casemanagement“ bei Langzeit- und psychischen Erkrankungen (*Mittlerfunktion* zu Krankenkassen, Versicherungsträgern, Behandlungs-/Therapieangeboten)
- Beratung in Führungsfragen; (Coaching für Führungskräfte)
- Unterstützung/Beratung im Rahmen von BEM
- Begleitung bei Wiedereingliederung / Begleitende Hilfen im Arbeitsleben / Jobcoaching
- Suchtberatung (*vermittelt durch Suchtkrankenhelfern/-innen vor Ort*)



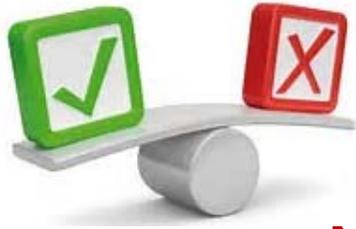
Organisationsform

- **Eigenständiges Referat bei Performa Nord** mit eigener Leitung (Psychologe/in) im Geschäftsbereich F (derzeit Fachdienste für Arbeitsschutz FAS)
 - **„semi-externes“ Angebot**, außerhalb der Kernverwaltung wg. Aspekt Vertrauen und Anonymität
- **Personelle Ausstattung:**
Start zunächst mit 1 Leitung + 3 Berater*innen + eine Beraterin aus den FAS; 2. Ausbaustufe bei Bedarf eingeplant
- Zielsetzung für den **Start** des Angebots: 2. - 3. Quartal **2018**



Aktueller Stand

- Räumlichkeiten in zentraler Lage sind vorhanden
- Stellenausschreibungen sind erfolgt
- Insgesamt sind für Leitungs- und Berater*innen-Stellen fast 100 Bewerbungen eingegangen
- Auswahl der Leitung ist erfolgt
- Auswahlverfahren für die Berater/-innen im März 2018



Nutzen der BSB für die Dienststellen

- **Professionelle Unterstützung** der Führungskräfte und Beschäftigten
- Eröffnet die Möglichkeit **frühzeitiger Interventionen**
- durch **Casemanagement** besserer Zugang zu Therapieangeboten und verkürzte Genesungszeiten
- Dienststellen haben keine Personalverantwortung für Berater/-innen (Anonymität der Beratung / Erhöhung der **Akzeptanz**)
- **Sicherstellung von Beratungsqualität** durch fachlichen Austausch und Unterstützung der Berater/-innen untereinander
- ständige **Präsenz** durch gesicherte Urlaubs- und Krankheitsvertretungen



Die Senatorin für Finanzen

Unterstützungskonferenz Fehlzeiten UKF – ein Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

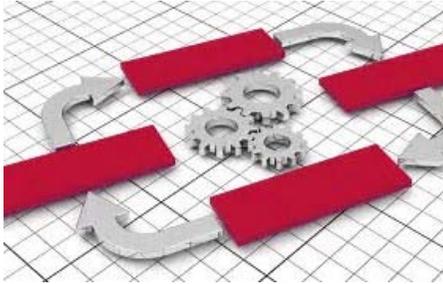


Sinn und Zweck der UKF

- **Dienststellen** mit längerfristig erhöhten Fehlzeiten **unterstützen**
- **Fehlzeitenstatistik** und gesundheitsbezogene Informationen **systematisch nutzen**
- **Größere Verbindlichkeit** herstellen bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

UKF ist

- **ein temporäres Instrument** in den Dienststellen
- ein Versuch, mögliche Stellschrauben zur Veränderung zu finden, d.h. die UKF ist ergebnisoffen



Wie funktioniert eine UKF?

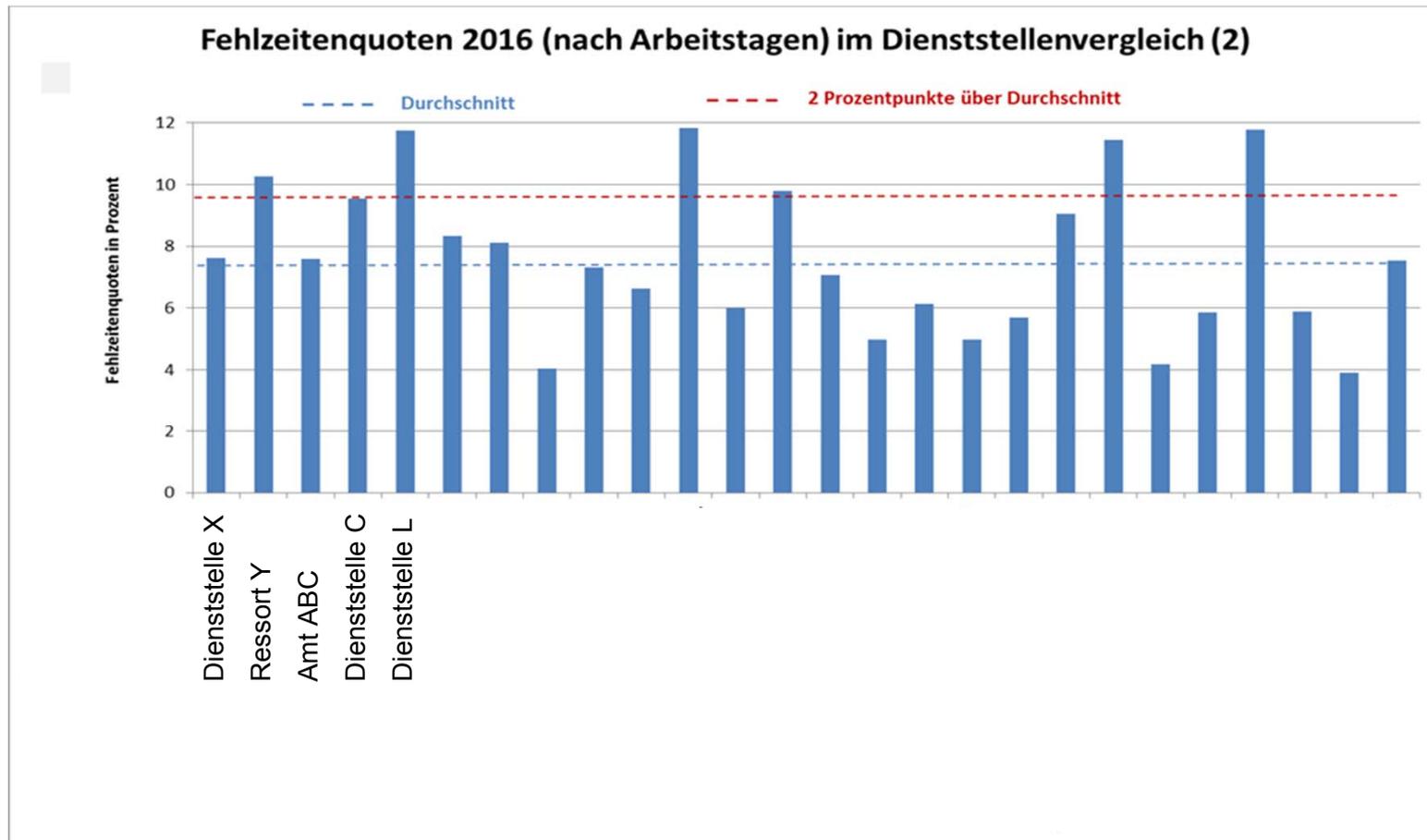
Die **UKF** ist **zweistufig** angelegt:

1. Betrachtung/Analyse der vorhandenen Fehlzeitendaten für die gesamtbremische Verwaltung halbjährlich durch das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement bei SF
→ **Empfehlung an Ressorts**, in einer ihnen zugeordneten Dienststelle oder in der eigenen Dienststelle eine UKF einzurichten.
2. **Temporäre Einrichtung einer UKF in Dienststellen**, deren Fehlzeiten längerfristig 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der bremischen Verwaltung liegen.



Schritt 1: Fehlzeitenanalyse

Die Senatorin für Finanzen

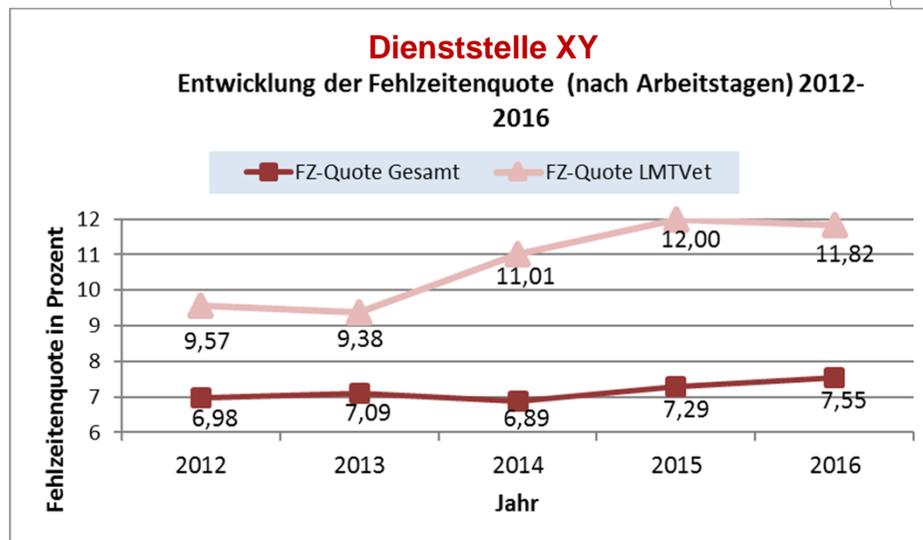
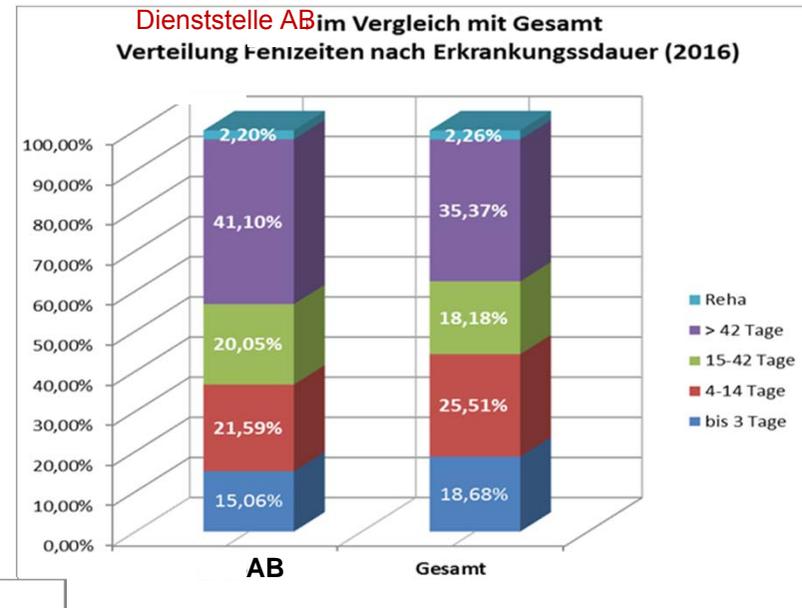




Schritt 1a: Fehlzeitenbetrachtung der Dienststellen

Die Senatorin für Finanzen

Personalstruktur	Dezember 2016
Bezugsgröße: Kopfzahl der Beschäftigten	Ist in Prozent
Beschäftigte bis 35 Jahre	14,0
Beschäftigte von 35 bis 55 J.	64,5
Beschäftigte über 55 Jahre	21,5
Frauenquote	72,9
Teilzeitquote	40,2
Schwerbehindertenquote	21,9



Betrachtungsperspektive:

- Entwicklungsverlauf
- Verteilung der Fehlzeiten
- Hintergrund Personalstruktur
- Entwicklungssprünge und deren Plausibilität?



Schritt 2: UKF in der Dienststelle

Die Senatorin für Finanzen



Zusammensetzung:

Dienststellenleitung, Interessenvertretung, BGM-Beauftragte, Fachdienste für Arbeitsschutz (Arbeitsmediziner*in, Fachkraft für Arbeitssicherheit), Ref. 33/SF, ggf. weitere Teilnehmende mit inhaltlichem Bezug

Inhalte:

- Zusammentragen aller relevanten Informationen von allen Beteiligten
 - z.B. Personalstruktur, Anzahl BEM-Fälle (Dienststelle)
 - Ergebnisse aus Begehungen und der Gefährdungsbeurteilung (FAS)
 - Differenzierte Auswertungen der Fehlzeiten, Vergleichsdaten, Ergebnisse aus Arbeitssituationsanalysen (Ref.33/SF)
 - Anfragen/Anliegen von Beschäftigten aus jüngster Vergangenheit (Interessenvertretungen)
- Dialog über die Informationen und gemeinsame Bewertung
- Entwicklung von Maßnahmen und Umsetzungsplan



Schritt 2: UKF in der Dienststelle (II)

Die Senatorin für Finanzen



Unterstützung der UKF durch SF:

- Differenziertere Fehlzeitenanalysen z.B. auch auf Abteilungsebene
- Moderation der UKF
- Leitfaden UKF
 - Leitfragen zum Zusammentragen der Informationen im Vorfeld
 - Differenzierte Daten-Analyse für die jeweilige Dienststelle
- Informationen zu guten Handlungsansätzen (z.B. aus anderen Dienststellen)



Leitgedanken der UKF

Die Senatorin für Finanzen



Freie
Hansestadt
Bremen

Es geht um:

- Gegensteuern bei **symptomatisch hohen Fehlzeiten**, d.h. über einen längeren Zeitraum
- Nicht blinder Aktionismus, sondern **Mehr Systematik** und besseres Zusammenspiel der Beteiligten, Gremien, Experten*innen
Anstoßen von **Prozessen**, insbesondere dort, wo BGM und Arbeitsschutz noch nicht entwickelt sind
- Mehr **Wirkungsorientierung** durch Überprüfung der bisherigen Maßnahmen und Verfahren in Bezug auf ihre Effektivität



Die Senatorin für Finanzen

„Einheit zur mobilen Unterstützung“ (EmU)



Anlass

- Wahrnehmung in der Öffentlichkeit / Presse (z.B. Standesamt oder Elterngeld)
- Arbeitsrückstände in Bereichen der bremischen Verwaltung durch nicht vorhersehbare Ereignisse z.B.
 - Gerichtsentscheidungen
 - Entscheidungen der Bundesregierung (z.B. zu der Aufnahme von Geflüchteten oder Rechtsänderungen auf Bundesebene)
- Bedarf nach schneller und flexibler Unterstützung bei der Überwindung dieser „strukturell-temporären“ Engpässe in Abgrenzung zu „normalen“ Personalengpässen (z.B. Mutterschutz)
- Zukünftige Sicherstellung einer nachhaltigen Aufgabenwahrnehmung



Personenkreis und Umfang

- Sachbearbeitung – Nachwuchskräfte (gehobener und mittlerer Dienst)
- „mittleres Management“ – „bewährte Kräfte“ aus den Dienststellen
- „zehn plus zehn“ → jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit
- Möglichkeit der Ergänzung durch Zeitarbeitskräfte
- Koordinierung durch SF33



Organisation / Auswahl der Personen

- „Bewährte Kräfte“ aus den Ressorts:
Interessenbekundungsverfahren (Auswahl durch SF & Mitbestimmungsgremien)
 - Abordnung zu SF mit 0,5 des Beschäftigungsvolumens
 - für die Dauer von 3 Jahren
 - Maximale Einsatzzeit: 15 Monate
- Nachwuchskräfte: Ausbildung VFA bzw. Studium DSPA, für ein Jahr ab der Übernahme, danach Zuordnung neuer Jahrgang.
- Die Nachwuchskräfte werden „normal“ zugewiesen und stehen der EmU im Bedarfsfall (kurzfristig) zur Verfügung / maximal 6 Monate, analog der „bewährten“ Kräfte



Einsatz EmU

- Anforderung durch Dienststellen bzw. Ressorts an koordinierendes Referat SF 33
 - Schriftlicher, begründeter Antrag der Dienststellen/Ressorts (Angabe u.a. von Aufgabe, Umfang und Dauer, Anzahl benötigter EmU-MitarbeiterInnen)
 - daraufhin erstellt SF33 Entscheidungsvorlage
 - Entscheidung der Staatsräte über Einsatz, Umfang und Dauer
- Kontrakt über Inhalte, Umfang und Dauer des Einsatzes mit SF
- zeitlich begrenzt, maximal sechs Monate pro Einsatz



Begleitung / Nachbereitung / Evaluation

- Teamentwicklungsmaßnahmen für die Mitglieder der Einheit zur mobilen Unterstützung
- Koordinierung des Einsatzes durch SF33, nach Beschluss der Staatsräte
- Nach Abschluss des temporären Einsatzes: Evaluation durch die Dienststelle inkl. Personalrat sowie den EmU-MitarbeiterInnen
 - Hinweise auf Optimierungsmöglichkeiten der Aufbau- und Ablauforganisation
- Abschlussevaluation nach 3 Jahren durch SF und Mitbestimmungsgremien



Aktueller Stand

- 24 Nachwuchskräfte und ihre Dienststellen wurden über ihre potentielle Zugehörigkeit zu der EmU in Kenntnis gesetzt
- 12 „erfahrene und bewährte“ Kräfte (5,2 VZÄ) wurden im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens ausgewählt und zur EmU abgeordnet
- Erster Einsatz der EmU ist mit 5 Einsatzkräften in einem Ressort am 15.02.18 gestartet
- Ein weiterer Einsatz in einer Dienststelle wird für März vorbereitet.



Die Senatorin für Finanzen

„Amtsleiterkonferenz Bürgerservice“

23. Europäischer Verwaltungskongress 01. und 02. März 2018

Organisationsentwicklung und Qualifizierung: „Amtsleitungskonferenz Bürgerservice“

Kenntnisse und Erfahrungen im „Bürgerservice“ nutzen, um gemeinsam mit gestiegenen Anforderungen und Erwartungen umzugehen!

Chancen für Unterstützung und Verbesserung:
Was brauchen wir für einen guten Bürgerservice?
Was können wir gemeinsam tun?

- ✓ Gemeinsames Verständnis über guten Bürgerservice
- ✓ Gemeinsame Ziele
- ✓ Unterstützungsmöglichkeiten kennen
- ✓ Bessere Vernetzung untereinander
- ✓ Voneinander lernen, Good Practice
- ✓ Identifikation notwendiger Schritte und Einführung neuer technischer Lösungen





Dr. Anke Saebetzki
Die Senatorin für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
Tel.: +49 421 361 4070
Fax: +49 421 496 4070
E-Mail: anke.saebetzki@finanzen.bremen.de

